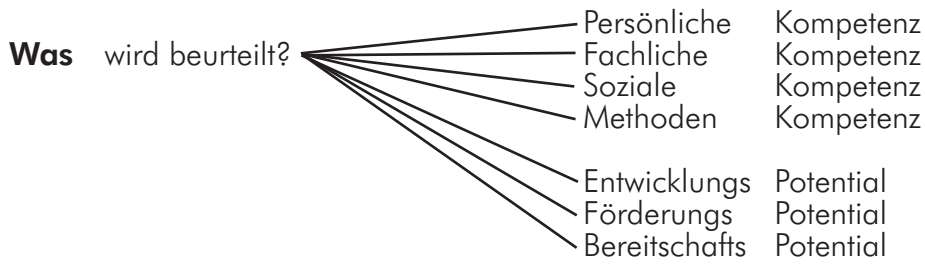


**Potentialeinschätzung
Beurteilung von Personal**



Wie wird beurteilt?

- Beurteilungsgespräch -> Gerecht/Objektiv
- Assessment Center -> Beurteilung mehrerer
- Personal Entwicklungsgespräch -> Unternehmenszeile
- Eignungstest -> Wissen/Intelligenz
- Wahrnehmungs-
Maßstabs-
Fehler -> Persönlichkeit (**Vorsicht**)

Ziel: Verbesserung oder Prüfung des **nutzbringenden Einsatzes** des Mitarbeiters im **Betrieb**

Unter einen "Hut" zu bringen

- Unternehmensziele
- Mitarbeiterinteresse
- Qualitativ/Quantitativer Bedarf
- Personal Entwicklung

↓

- > Planung durch Personalentwicklung
- > Kontrolle
- > Berufliche Förderung einzelner

Ein **Ziel** ist **unabhängig** vom **Einwirken** anderer

Ein **Ziel** **programmiert** unser **handeln**

Ziele, die von anderen (z.B. **Menschen**) **abhängen** sind keine Ziele sondern **Wünsche**

Ein **Ziel**, das so kurzfristig und einfach zu erreichen ist, das es **keine (größeren) Planung**, Koordination, oder ähnlichem bedarf ist **eher eine Maßnahme** denn ein Ziel

Maßnahmen sind in der Regel **Bestandteil** eines größeren **Konzeptes** und einmalig

Maßnahmen

- Ausbildung -> Beruf, Trainee, Einarbeitung
- Fort- und Weiterbildung -> Seminare, Coaching, Beratung, Förderung
- Aufgabenstrukturierung -> Gruppenarbeit, Projektarbeit, Qualitätszirkel, Stellvertretung
- Karriereplanung -> Versetzung, Rotation, Nachfolgeplanung, Laufbahnplanung

Intern/Extern/Selbständig

Wer soll teilnehmen?
Was sollen die Inhalte sein?
Wer "machts" (Dozent, Trainer, MA...)?
Wie soll es erfolgen (Methoden)?
Wann und **Wie lange** ?
Wo soll die Veranstaltung stattfinden?
Wozu welche Ergebnisse sollen erreicht werden?

Methoden:
 traditioneller Unterricht
 Gruppendiskussion
 Gruppenübungen
 Training (z.B. amPC)
 Individuelles Lernen/Selbststudium
 4-Stufen Methode

On/Off the job, Einzel/Gruppen, Intern/Extern, Mit/Ohne Multimedia

PE-Ziele: Einarbeitung eines neuen Druckers mit dem Ziel das dieser zu erlernende Fertigkeiten in 3-monaten anwenden kann.
Übernahme der CTP- Bedienung zur Entlastung des Betriebsleiters.

PE- Maßnahmen:

- Schulung Intern/Extern und Training on the Job
- Begleitung durch Kollegen
- Erklärung, Mentoring
- (Status) Gespräche
- langfristige Perspektiven
- Jobenrichment/Jobenlagerment

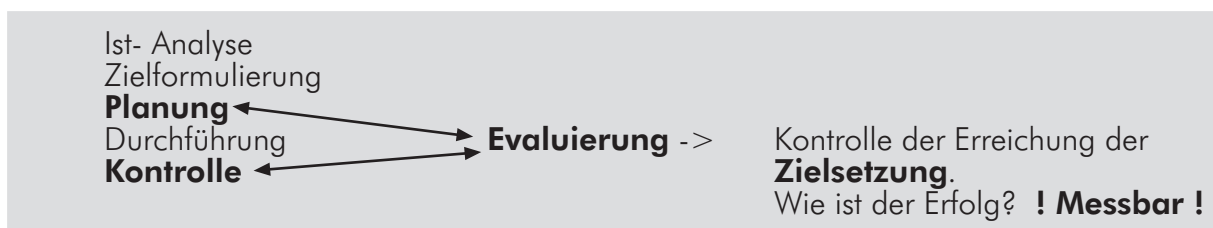
PE- Checkliste:

- Schulung Intern, Herr XY ist Zuständig
 - Arbeitssicherheitsunterweisung
 - Druckmaschine
 - Funktion, Bedienung
 - Arbeitsablauf, besonderheiten -> ca. 1 Tag
- Begleitetes arbeiten/anwenden
 - Zuständig Herr XY
 - Zuständig Frau XY -> ca. 1 Woche
- Mentoring/ Statusgespräch
 - Konzept
 - Erklären
 - Ziel / Status / Zeiten ?
- Terminplanung
- Dokumentation -> der Schulung, Logbuch schreiben...

PE- Methoden:

4-Stufen-Methode

- 1) **Vorbereitung** -> Motivation, Zweck, Bedeutung, Zusammenhang
- 2) **Vorführen** -> Details erklären, "tun", besprechen, erleutern
- 3) **Selberrmachen** -> Helfen, Selbstkontrolle, ausprobieren
- 4) **Üben/Festigen** -> Selbst planen, durchführen und kontrollieren

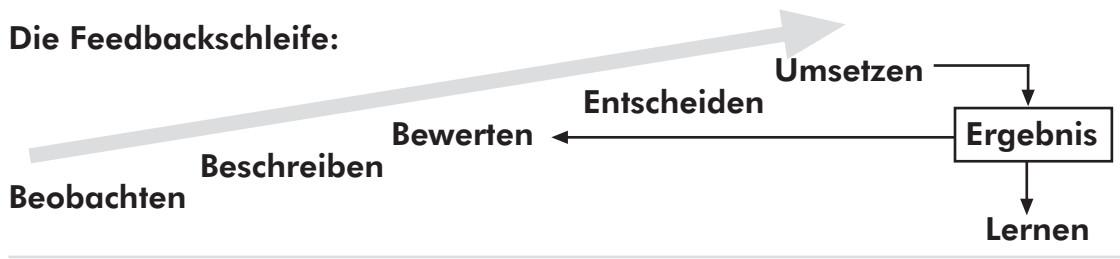


Benchmarking -> Vergleichende Erfolgskontrolle
z.B. Produktivität von Bereiche einer Firma mit dem Mitbewerber

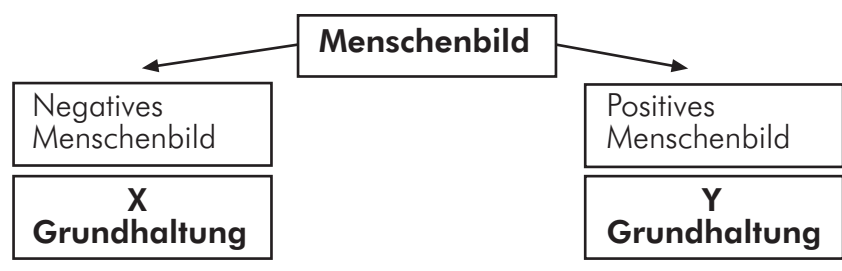
Personelle Einzelmaßnahmen: Förderung...

- > ... der Eigenmotivation
- > ... organisatorischen Fähigkeiten
- > ... der Einsatzbereitschaft
- > ... Selbständigkeit und Eigenverantwortung
- > ... des Qualitätsbewusstseins
- > ... der Teamfähigkeit

Die Feedbackschleife:



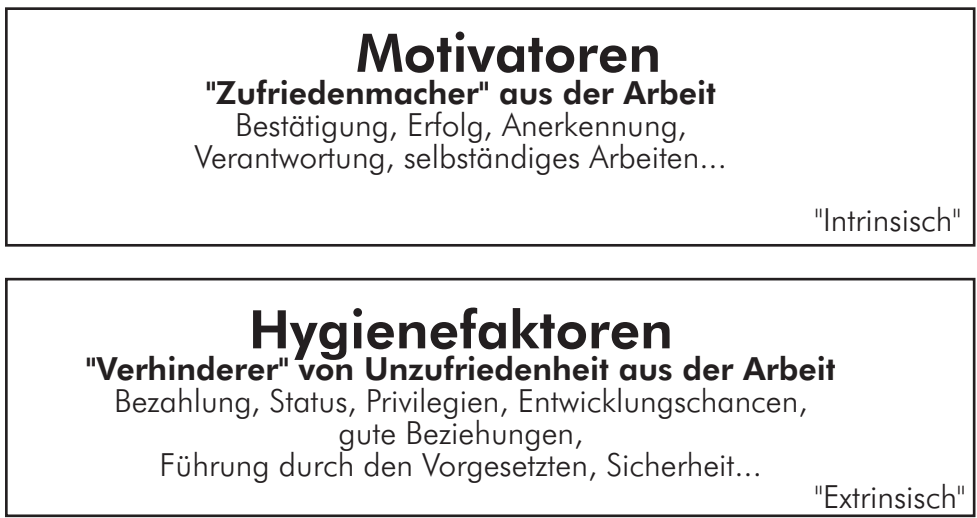
XY Theorie nach McGregor:



Maslowsche Bedürfnispyramide:



Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie:



Die Mäuse-Strategie für Manager. Veränderungen erfolgreich begegnen. Vorw. v. Kenneth Blanchard von Spencer Johnson
 Erschienen: 01.2000 ISBN-10: 3-7205-2122-2 ISBN-13: 9783720521222 Übersetzt von: Gaby Turner Kommentar: Kenneth Blanchard
 Sonstiges: 22 cm Erschienen bei: Ariston Verlag Seitenzahl: 116 Gewicht: 266 g Sprache(n): Deutsch